

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DALAM
PERJANJIAN KERJA (STUDI KASUS MANTAN TENAGA KERJA
WANITA MALAYSIA DI DESA DONOHUDAN KECAMATAN
NGEMPLAK KABUPATEN BOYOLALI)**



**Disusun dan Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh :

LEKSONO DWI MARTANTO

NIM. C.100050007

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga semua orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarga. Pekerjaan juga merupakan sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya lebih berharga baik bagi dirinya sendiri, keluarga, maupun lingkungannya. Maka dari itu hak atas pekerjaan seseorang adalah hak asasi yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Makna dan arti penting pekerjaan tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen Keempat Pasal 27 ayat (2) yaitu bahwa, “Setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Namun kenyataannya, lowongan kerja di dalam negeri jumlahnya terbatas, hal ini menyebabkan warga negara Indonesia mencari pekerjaan ke luar negeri sebagai Tenaga Kerja Indonesia. Besarnya Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri mempunyai sisi positif, yaitu mengurangi jumlah pengangguran di dalam negeri. Tetapi hal tersebut juga mempunyai sisi negatif, yaitu berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Tenaga Kerja Indonesia. Resiko tersebut dapat dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia baik selama proses

pemberangkatan, selama bekerja di luar negeri, maupun setelah pulang ke Indonesia.

Sejalan dengan besarnya jumlah tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang sekarang ini bekerja di luar negeri, besar pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Tenaga Kerja Indonesia. Kasus yang berkaitan dengan nasib Tenaga Kerja Indonesia semakin beragam dan bahkan semakin berkembang kearah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan.

Salah satu cara untuk mengurangi tindak kejahatan bagi Tenaga Kerja Indonesia ialah dengan mewajibkan adanya perjanjian kerja kepada para penyalur Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri baik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) maupun Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Terkait dengan hak dan kewajiban, perjanjian kerja merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia. Tanpa perjanjian kerja, Tenaga Kerja Indonesia akan memperoleh perlakuan cara kerja yang tidak manusiawi, salah satunya adalah bekerja lebih dari 12 jam sehari.

Meskipun perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang konsensual (artinya sudah sah dan mengikat setelah terjadinya kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja mengenai pekerjaan dan upah atau gaji), namun banyak ketentuan yang memerintahkan dibuatnya perjanjian secara tertulis demi untuk melindungi pihak pekerja misalnya :

1. Suatu Reglemen yang ditetapkan oleh pemberi kerja hanya mengikat pekerja apabila secara tertulis telah menyatakan, menyetujui Reglemen itu dan selain itu harus memenuhi syarat-syarat :
 - a. Bahwa selembat lengkap dari Reglemen tersebut dengan cuma-cuma oleh atau atas nama pemberi kerja telah diserahkan kepada pekerja.
 - b. Bahwa oleh atau atas nama pemberi kerja telah diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans). Suatu lembar lengkap dari Reglemen tersebut yang ditanda tangani oleh pemberi kerja dan disediakan untuk dibaca oleh umum.
 - c. Bahwa suatu lembar lengkap dari Reglemen tersebut ditempelkan dan tetap berada di suatu tempat yang mudah ditandatangani oleh pekerja, sedapat mungkin dalam ruangan kerja, hingga dapat dibaca dengan terang.
2. Suatu janji antara pemberi kerja dan pekerja, dengan mana pihak yang terakhir ini dibatasi dengan kebebasannya, setelah berakhirnya hubungan kerja antara mereka, melakukan pekerjaan dengan sesuatu cara, hanyalah sah apabila janji itu dibuat suatu perjanjian tertulis atau dalam suatu Reglemen dengan seorang pekerja yang sudah dewasa (R. Subekti, 1995: 60).

Untuk dapat mengusahakan agar setiap Tenaga Kerja Indonesia dapat memperoleh kesejahteraan dan keamanan di tempat di mana mereka bekerja, maka perlu adanya perjanjian kerja secara tertulis untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja. Tetapi dalam kenyataannya, tidak semua pemberi kerja membuat perjanjian kerja secara tertulis, misalnya Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) illegal terkadang menggunakan perjanjian kerja secara lisan. Kalaupun perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis, lembar perjanjian tersebut dibawa oleh pihak Perusahaan Tenaga Kerja Indonesia saja, sedangkan para Tenaga Kerja Indonesia sebagai pihak pekerja tidak mempunyai dokumen-dokumen surat perjanjian tersebut. Jadi, jika terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap hak dan kewajiban para Tenaga Kerja Indonesia, maka penuntutan-penuntutan atas hak dan kewajiban tersebut akan sulit. Dengan demikian perlindungan terhadap hak-hak Tenaga Kerja Indonesia sebagai pekerja akan mudah untuk diingkari dan perlindungan tersebut akan semakin sulit

diperoleh. Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri memang merupakan kendala yang masih dihadapi. Bantuan hukum dari perwakilan Indonesia (Departemen Luar Negeri) sudah dilakukan, tetapi belum memperoleh hasil yang memuaskan. Salah satu penyebabnya adalah sistem hukum yang berbeda antara kedua negara.

Perlindungan Warga Negara Indonesia dan Badan Hukum Indonesia (BHI) adalah fungsi dan tugas perwakilan dalam melaksanakan kepentingan nasional dan warga negaranya, yaitu melindungi kepentingan-kepentingan negara pengirim dan kepentingan-kepentingan warga negaranya yang berada di negara penerima, dalam batas-batas yang dibenarkan oleh hukum Internasional dan menolong serta membantu warga negara pengirim baik perseorangan maupun badan-badan usaha.

Undang-Undang No. 37 Tahun 1999 tentang hubungan luar negeri Bab. V tentang perlindungan Warga Negara Indonesia, khususnya pasal 19 ayat (b) yaitu, “Perwakilan Republik Indonesia berkewajiban memberikan pengayoman, perlindungan dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri, sesuai dengan perundangan-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan Internasional”.

Di Desa Donohudan Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali terdapat 9 orang mantan TKW. Salah satu negara itu adalah Malaysia, di mana mantan TKW Malaysia berjumlah 7 orang. Mantan TKW Malaysia tersebut sebagian besar mempunyai pendidikan rendah sehingga tingkat kesadaran terhadap arti penting perlindungan hukum dalam perjanjian kerja masih kurang.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian yang menyangkut perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita di Desa Donohudan Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali dengan judul :
"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA (TKW) DALAM PERJANJIAN KERJA (STUDI KASUS MANTAN TENAGA KERJA WANITA MALAYSIA DI DESA DONOHUDAN KECAMATAN NGEMPLAK KABUPATEN BOYOLALI)"

B. Identifikasi Masalah

Jumlah tenaga kerja wanita yang bekerja di luar negeri saat ini cukup tinggi, peningkatan jumlah Tenaga Kerja Wanita ini menimbulkan adanya peningkatan terhadap kasus-kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap mereka. Kasus yang terkait dengan nasib Tenaga Kerja Wanita semakin beragam dan berkembang. Oleh karena itu untuk mengurangi dan mengatasi kasus-kasus tersebut maka sudah menjadi kewajiban bagi pemberi kerja untuk memberikan jaminan perlindungan bagi Tenaga Kerja Wanita. Kasus-kasus yang banyak terjadi terhadap Tenaga Kerja Wanita dapat disebabkan karena :

1. Faktor pendidikan yang dimiliki oleh Tenaga Kerja Wanita, misalnya pendidikan yang dimiliki masih rendah, sehingga Tenaga Kerja Wanita kurang menguasai bahasa asing.
2. Faktor Hukum, pelaksanaan peraturan yang mengatur tentang perlindungan bagi pekerja belum dilaksanakan secara maksimal.

Disamping ada sebabnya maka suatu kejadian sudah akan membawa akibat-akibat atas kasus yang terjadi terhadap Tenaga Kerja Wanita yaitu, pada umumnya berupa penderitaan manusia misalnya kematian, luka/ cidera berat maupun luka ringan. Kerugian yang bersifat ekonomis antara lain :

1. Biaya pengobatan dan perawatan korban.
2. Tunjangan kesejahteraan dan kecelakaan kerja.
3. Hilangnya waktu kerja.
4. Menurunnya hasil kerja.

Untuk mencegah hal-hal tersebut maka pemberi kerja berkewajiban untuk mencantumkan perlindungan hukum pada setiap perjanjian kerja yang telah ditandatangani dan disetujui oleh kedua belah pihak.

C. Pembatasan Masalah

Menurut Lalu Husni (2003: 83) aspek hukum ketenagakerjaan dalam hubungan kerja (*During Empoyment*) adalah :

1. Perjanjian kerja sebagai dasar lahirnya hubungan kerja.
2. Perlindungan norma kerja.
3. Pengawasan perburuhan.
4. Perselisihan perburuhan atau hubungan industrial.
5. Keselamatan dan kesehatan kerja.
6. Perlindungan upah.
7. Jamsostek.

Agar dalam melakukan penelitian tidak menyimpang dari judul yang dibuat, maka penulis perlu melakukan pembatasan masalah untuk mempermudah

permasalahan dan mempersempit ruang lingkup, yang dalam hal ini adalah sebagai berikut : Penulis akan membahas mengenai aspek perlindungan hukum dalam perjanjian kerja yaitu tentang perlindungan upah. Perlindungan upah yang dimaksud adalah hak setiap Tenaga Kerja Wanita untuk memperoleh upah sesuai dengan standar upah dan TKW yang diteliti adalah TKW dari Desa Donohudan Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali yang sudah pernah bekerja di Malaysia.

D. Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah tersebut diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah perlindungan hukum atas hak Tenaga Kerja Wanita (TKW) dalam perjanjian kerja ?
2. Bagaimanakah kendala-kendala pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Tenaga kerja Wanita (TKW) dalam perjanjian kerja ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Ingin mengetahui perlindungan hukum atas hak Tenaga Kerja Wanita (TKW) dalam perjanjian kerja.
2. Ingin mengetahui kendala-kendala pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita (TKW) dalam perjanjian kerja.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti di dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Sebagai bahan tambahan dan wawasan mengenai perlindungan hukum dalam perjanjian kerja bagi para mahasiswa dan dosen.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi para penyalur Tenaga Kerja Wanita (TKW) tentang arti pentingnya pemberian perlindungan hukum dalam perjanjian kerja.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah dalam memberikan dan mewujudkan perlindungan hukum bagi TKW.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Yuridis Sosiologis. Yuridis adalah penelitian yang bersumber pada Undang-Undang atau hukum yang berlaku. Sosiologi adalah ilmu kemasyarakatan maksudnya sumber data yang diambil langsung pada individu-individu yang ada pada lokasi penelitian.

Jadi penelitian yuridis sosiologis adalah penelitian yang melakukan pembahasan terhadap kenyataan atau data yang ada dalam praktek untuk

selanjutnya dihubungkan dengan ketentuan Undang-Undang atau hukum yang berlaku.

Sedangkan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kualitatif. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkapkan suatu pernyataan yang didasarkan kepada ketulusan hati nurani subyek peneliti. Pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada individu tersebut secara holistik utuh (Moleong, 2000 :5).

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Donohudan Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali dengan jumlah mantan TKW asal Malaysia yang diteliti berjumlah 7 orang.

3. Fokus Penelitian

Fokus suatu penelitian memiliki dua maksud yaitu : pertama penetapan fokus dapat membatasi studi, jadi dalam hal ini fokus akan membahas pada bidang inkuiri. Kedua, fokus itu berfungsi untuk memiliki kriteria inkuisi-inkuisi atau memasukkan mengeluarkan suatu informasi yang baru diperoleh di lapangan (Moleong, 2000 :26). Dalam penelitian ini yang menjadi fokus adalah perlindungan upah, perjanjian kerja, dan kendala pelaksanaan perlindungan hukum terhadap TKW perjanjian kerja.

a. Perlindungan upah

Aspek perlindungan upah meliputi :

- 1) Komponen upah (Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap).
 - 2) Ketentuan pembayaran upah.
 - 3) Upah lembur.
- b. Perjanjian kerja
- 1) Bentuk perjanjian kerja.
 - 2) Syarat sahnya perjanjian kerja.
- c. Kendala pelaksanaan perlindungan hukum terhadap TKW dalam perjanjian kerja :
- 1) Kesalahan Tenaga Kerja Wanita.
 - 2) Pendidikan yang dimiliki TKW.
 - 3) Kelengkapan surat perjanjian kerja.
 - 4) Surat perjanjian kerja tidak diberikan kepada TKW.
 - 5) Bahasa yang dipergunakan dalam perjanjian kerja.
 - 6) Tidak ada ketentuan jam kerja.

4. Sumber Data Penelitian

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh (Moleong, 1998 : 114). Sumber data dapat diperoleh melalui responden yakni orang yang respon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti baik tertulis maupun lisan, bila penelitian menggunakan teknik wawancara.

Selain dari responden, sumber data yang lain adalah benda, bergerak ataupun proses menata, terutama bagi peneliti yang menggunakan teknik

penelitian menurut Lofland dalam buku Moleong (2000: 112), dinyatakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen (sumber data tertulis, foto, dan statistik). Sumber data dalam penelitian ini meliputi :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang terutama diperlukan dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Responden yaitu bersumber dari keterangan-keterangan dari Tenaga Kerja Wanita di Desa Donohudan Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali yang sudah pernah bekerja di Malaysia yang berjumlah 7 orang. Mantan TKW Malaysia tersebut sebagian besar mempunyai pendidikan rendah sehingga kesadaran terhadap arti penting perlindungan hukum dalam perjanjian kerja masih kurang.
- 2) Informan yaitu bersumber dari informasi penyalur TKW di Kabupaten Boyolali yaitu Depnakertrans Kabupaten Boyolali.

b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini juga diperlukan data sekunder yang berfungsi sebagai pelengkap atau pendukung data primer. Data sekunder ini bersumber dari literatur-literatur, peraturan perundangan, dokumen-dokumen resmi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yaitu surat perjanjian kerja.

c. Dokumen

Metode dokumentasi adalah teknik mencari data mengenai hal-hal yang variabelnya berupa catatan, buku, majalah, surat kabar, dan sebagainya.

5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting, sebab jika terjadi kesalahan dalam proses pengumpulan data, maka akan diperoleh kesimpulan yang salah juga. Penelitian, disamping perlu menggunakan metode yang tepat, juga perlu memilih teknik dan alat pengumpulan yang relevan. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2000 :125).

Wawancara dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara langsung dari subyek. Wawancara bebas disebut interview tidak berstruktur di mana pewawancara secara bebas dapat menanyakan apa saja dengan tetap memperhatikan data yang akan dikumpulkan. Pengumpulan data dengan wawancara digunakan untuk mengetahui perlindungan hukum atas upah TKW di Desa Donohudan Kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali dalam perjanjian kerja.

b. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan. Penggunaan pengamatan ialah dimaksudkan untuk mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi motif, kepercayaan, perhatian, perilaku tak sadar, kebiasaan, dan sebagainya; pengamatan memungkinkan pengamat untuk melihat dunia sebagaimana yang dilihat subyek penelitian, hidup pada saat itu, menangkap arti fenomena dari segi penelitian subyek, menangkap kehidupan budaya dari segi pandangan dan anutan pada subyek pada keadaan waktu itu; pengamatan memungkinkan peneliti merasakan apa yang dirasakan dan dihayati oleh subyek sehingga memungkinkan pula sebagai peneliti menjadi sumber data, pengamatan memungkinkan pembentukan pengetahuan yang diketahui bersama, baik dari pihaknya maupun dari pihak subyek (Moleong, 2000 :126).

Dalam penelitian ini yang diobservasi adalah Badan atau Penyalur TKW (Disnakertrans Kabupaten Boyolali) dan surat perjanjian kerja yang telah dibuat oleh kedua pihak.

c. Dokumen

Dokumen ialah setiap bahan tertulis ataupun film, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik. (Moleong, 2000 :161). Dalam penelitian ini, dokumen yang dipergunakan adalah dokumen resmi yang berupa data dan surat perjanjian kerja.

6. Validitas Data

Validitas Data yang diharapkan dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber sebagai teknik pemeriksaan data. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding.

Menurut Payton dalam Moleong (2000 : 178) triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat. Kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Triangulasi dengan sumber dapat dicapai dengan jalan sebagai berikut :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan, orang berada, dan orang pemerintah.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Dalam penelitian ini, digunakan teknik triangulasi sumber yang dicapai dengan jalan :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

7. Metode Analisis Data

Menurut Payton dalam Moleong (2000:103), analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Selanjutnya Bogdan Taylor mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis itu. Jika dikaji, pada dasarnya definisi pertama lebih menekankan pada maksud dan tujuan analisis data. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa analisis data adalah pengorganisasian data, sedangkan yang kedua lebih menekankan pada maksud dan tujuan analisis data adalah pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan bersifat deskriptif analisis. Dengan demikian ini akan diperoleh gambaran tentang perwujudan perlindungan kerja terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam perjanjian kerja. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan empat tahap yaitu:

a. Pengumpulan data

Dalam hal ini peneliti mencatat semua data secara obyektif dan apa adanya sesuai hasil observasi dan wawancara di lapangan.

b. Reduksi data

Reduksi data yaitu pemilahan pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabsahan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. (Miles, 1992 : 15 – 16).

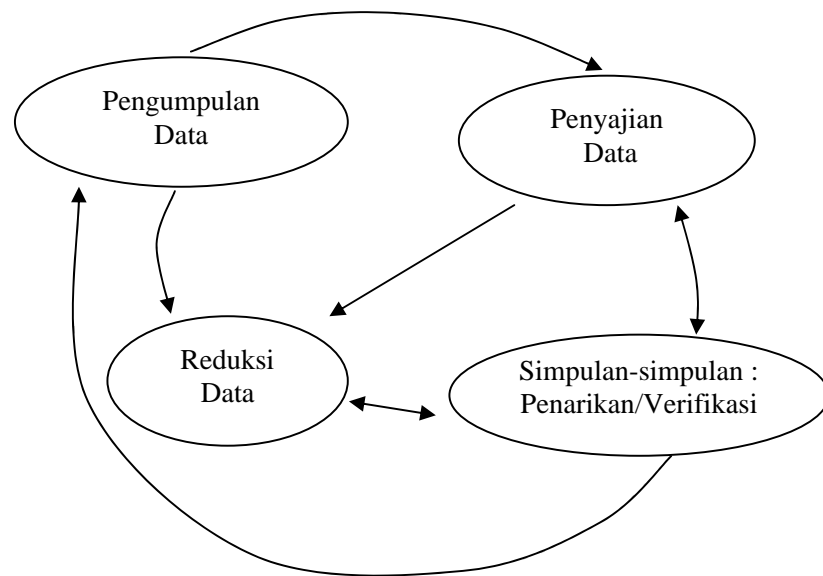
c. Penyajian data

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Menurut Miles (1992: 17-18), penyajian data merupakan analisis merancang deretan dan bentuk data yang dimasukkan dalam kotak matrik.

d. Menarik kesimpulan/ verifikasi.

Kesimpulan adalah tinjauan pada catatan di lapangan atau kesimpulan dapat ditinjau sebagai makna yang muncul, data yang harus diuji kebenarannya, kekokohannya dan kecocokannya yaitu merupakan validitasnya (Miles, 1992:19).

Tahap analisis data kualitatif di atas dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1
Proses Analisis Interaktif

H. Sistematika Skripsi

Sistematika merupakan garis besar penyusunan yang bertujuan memudahkan jalan pikiran dalam memahami secara keseluruhan isi skripsi.

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pembatasan Masalah
- C. Perumusan Masalah
- D. Tujuan Penelitian
- E. Manfaat Penelitian
- F. Metode Penelitian
- G. Sistematika Skripsi

BAB II KAJIAN TEORI

- A. Tenaga Kerja Wanita (TKW)
- B. Perlindungan Hukum
- C. Perjanjian Kerja
- D. Aspek Perlindungan Upah

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Deskripsi Lokasi Penelitian
- B. Hasil Penelitian
 - 1. Perlindungan Hukum Atas Hak-Hak TKW Dalam Perjanjian Kerja
 - 2. Kendala Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita (TKW) Dalam Perjanjian Kerja
- C. Pembahasan Hasil Penelitian

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN